ПРАЦОЎНАЯ САЛІДАРНАСЦЬ

Газета для рабочых №2(8) люты-сакавік 2010 г.

Наш завод: падзеі і навіны

На нашым прадпрыемстве, можна сказаць, наступіў нейкі перыяд зацішша. Рытм працы не збіваецца, хаця і працуюць некаторыя ўчасткі па скарочаным графіку. Але сёетое адбываецца.

Прастой усёж такі быў

Адзін з работнікаў завода звярнуўся ў суд, каб спагнаць з адміністрацыі кампенсацыю за прастой (праца па 4 гадзіны). Як вядома, кіраўніцтва завода ніяк не хацела прызнаваць перавод на 4-гадзінную працоўную змену вымушаным прастоем не па віне работніка (па законе, ў такім выпадку работніку павінны выплочваць кампенсацыю ў памеры не меней за 2/3 тарыфнай стаўкі).

Што праўда, да судовага рашэння справа не дайшла: адміністрацыя завода пайшла на міравое пагадненне, выплаціўшы работніку 2/3 тарыфнай стаўкі за ўсе недапрацаваныя гадзіны. Напэўна, ім сказалі, што так будзе лепей, бо закон будзе не на іх баку, таму лепей не ствараць прэцэдэнт: не дай Бог, яшчэ хто небудзь запатрабуе кампенсацыю, давядзецца выплочваць усім!

Дарэчы сказаць, што работнікам цэхаў 1 і 4, якія працуюць зараз па “пяцізменным” графіку, таксама павінны даплочваць за недапрацаваныя гадзіны. Але ці наважыцца хто патрабаваць гэтую кампенсацыю? Бо добраахвотна завод яе плаціць не будзе.

Скарачэнні працягваюцца

Толькі ў лютым месяцы болей за 30 работнікаў завода атрымалі папярэджанні пра тое, што пасля сканчэння тэрміну кантракта яны будуць звольненыя. Прычым папярэджанні атрымліваюць розныя работнікі – ад тых, хто адпрацаваў на заводзе 3-4 гады, да тых, каму засталося да пенсіі 1,5-2 гады.

У адміністрацыі завода кажуць, што такое папярэджанне зусім не азначае, што кагосці збіраюцца звальняць, гэта проста такая працэдура. Але ж у законе канкрэтна прапісана, што наймальнік і работнік да сканчэння тэрміну дзеяння кантракта павінны паведаміць адно аднаму аб сваіх намерах: працягваць кантракт альбо не. То як тады разумець паведамленні з завадской адміністрацыі, як не папярэджанне аб звальненні?

І хаця Працоўны кодэкс дае наймальніку **ПРАВА** звальняць работніка пасля сканчэння кантракту, такія дакуманты, як Галіновае і Мясцовае пагадненні, Калектыўная дамова **АБАВЯЗВАЮЦЬ** наймальніка працягваць кантракты, калі ў работніка няма парушэнняў працоўнай дысцыпліны, і таму звольніць работніка тэарэтычна немагчыма без ягонай згоды. А работнікам, якім засталося да пенсіі менш за 3 гады, кантракт абавязаны працягваць да дасягнення пенсійнага веку. Іншая справа, што абсалютная большасць работнікаў не ведае сваіх правоў, і таму некаторых звальняюць.

У кіраўніцтве завадзкога прафсаюза лічаць гэтыя папярэджанні аб звальненні нейкай недарэчнасцю, але не чуваць, каб яны зрабілі якую заўвагу наймальніку за парушэнні правоў працоўных (дарэчы, да прафсаюзу мы яшчэ вернемся пазней).

Кадры сыходзяць

Не так даўно з завода звольніўся нешэраговы супрацоўнік адміністрацыі: галоўны інжынер Аляксандар Круглік. Выказваюцца розныя меркаванні аб прычынах сыходу гэтага спецыяліста: ад пераходу на больш аплочваемую працу (хаця, здаецца, ён і тут няблага зарабляў) да нежадання адказваць за незаўсёды правамерныя дзеянні свайго непасрэднага кіраўніка. А вось пра сапраўдныя прычыны нам, напэўна, не даведацца.

Але, як казаў таварыш Сталін, “у нас незаменных няма”. А ў нашага дырэктара яшчэ шмат “сваіх” людзей у Лідзе, якім знойдзецца месца на нашым заводзе.

Таксама ходзяць чуткі пра замену кіраўнікоў некаторых цэхаў.

Да нас прыехаў дзяржкантроль?

Па некаторых звестках, напачатку сакавіка на завод прыехала камісія Камітэту дзяржаўнага кантролю (КДК).

Працяг на старонцы 2

Наш завод: падзеі і навіны

(працяг са старонкі 1)

Як і на любым, напэўна, прадпрыемстве, сярод начальства быў перапалох.

Як распавядаюць сведкі, ўвечары 3-га сакавіка ў карпусах №2 і №4 пад кіраўніцтвам начальнікаў цэхаў ускрывалі каробкі з гатовай, годнай прадукцыяй і білі посуд. Па меркаванню работнікаў завода, знішчалі прадукцыю, якая па дакументацыі ўжо рэалізаваная, а насамрэч да гэтага часу знаходзілася ў вытворчых памяшканнях, а нават не на складах. Не выключаная версія, што такім чынам знішчалася прадукцыя, якая наогул не праходзіла ні па якой дакументацыі. Пабіты посуд у тэрміновым парадку адпраўлялі на засыпку ў печы. Як гаворыцца, "канцы ў ваду", ці, ў нашым выпадку, "доказы на пераплаўку".

Цяжка сказаць, колькі чалавечай працы пайшло на глум. Толькі што ім вашая праца, калі крэсла пад азадкам хістаецца.

На заводзе свае выбары

Пакуль у краіне праходзіць выбарчая кампанія ў мясцовыя Саветы, на нашым заводзе паралельна ідзе падрыхтоўка да агульназаводзкой справаздачна-выбарчай прафсаюзнай канферэнцыі. Хаця, па сутнасці, можна было б не праводзіць ні адно, ні другое – вынікі вядомыя заране, пасады падзеленыя і людзі на іх прызначаныя, а выбаршчыкі згуляюць ролю статыстаў. І калі на цэхавых канферэнцыях яшчэ ўздымаліся нейкія вострыя пытанні, то на агульназаводзкой хіба пагавораць пра адсутнасць газіроўкі і пра тое, што не ўключаюць музыку ў начныя змены. Бо на агульназаводзкую канферэнцыю дэлегатамі "абраныя" толькі надзейныя людзі, па зацверджанаму спісу. Зрэшты, ўсё гэта адбываецца пры поўнай абыякавасці рабочых – усе ставяцца да ўдзелу ў прафсаюзных сходах як да нейкай фармальнасці: ну трэба ім правесці гэты сход, то няхай праводзяць, абы хутчэй.

Пасля абрання (ці, хутчэй, пераабрання) новага прафкаму будзе падпісвацца новая калектыўная дамова. І хаця афіцыйная працэдура, вядома ж, будзе захаваная – разгляд і ўнясенне прапановаў, абмеркаванне ў працоўных калектывах, – на выніку гэта ніяк не адаб'ецца. Можна ўжо зараз упэўнена казаць, што новая калектыўная дамова распрацаваная і ўзгодненая дзе трэба, і што яна будзе розніцца ад цяперашняй, натуральна што ў горшы бок для работнікаў. Калі сфармуляваць у некалькіх словах – у наймальніка будзе больш правоў і менш абавязкаў, а ў работнікаў наадварот, менш правоў і больш абавязкаў. Але пажывем — пабачым.

Наогул, паслухаўшы прамовы аб "дзейнасці" нашых прафсаюзных кіраўнікоў, ствараецца ўражанне, што гэта нейкая дабрачынная арганізацыя, якая займаецца толькі правядзеннем спартовых мерапрыемстваў і "аказаннем грашовай дапамогі". А вось тое, што для рабочых пагаршаюцца ўмовы працы, змяншаюцца заробкі, наймальнік парушае калектыўную дамову – гэта яны не заўважаюць. І гэта пры тым, што кіраўніцтва прафсаюза атрымлівае заробак ад рабочых, а не ад завода (заробак кіраўніка прафсаюзнай арганізацыі складае 0,8 стаўкі дырэктара прадпрыемства альбо не меней за стаўку галоўнага інжынера, а гэта дзесці каля 2,5 мільёнаў рублёў!).

А яшчэ было б добра, каб прафкам штомесяц даваў фінансавую справаздачу, куды ідуць нашыя грошы – да капейкі! Калі палічыць нават груба, штомесяц на рахунак прафкаму паступае каля 25 мільёнаў рублёў, і некуды ж яны трацяцца. Толькі куды?

Ужо зараз многія рабочыя не бачаць сэнсу ў такім прафсаюзе, гавораць, што трэба з яго выходзіць, але застаюцца ў яго шэрагах чыста па інерцыі. А калі новы-стары прафкам падпіша калектыўную дамову, якая пагоршыць правы работнікаў, гэта можа справакаваць і масавы выхад людзей з прафсаюзу. Навошта плаціць грошы арганізацыі, якая не абараняе твае правы і інтарэсы? А дзеянне калектыўнай дамовы ўсё роўна распаўсюджваецца на ўсіх работнікаў, у прафсаюзе ты ці не.

Прафсаюз мог бы быць рэальнай сілай, але для гэтага трэба не толькі добрае, сумленнае кіраўніцтва, але і ініцыятыва саміх работнікаў, а не такая пасыўнасць, якая назіраецца ў нас.

Л.Някозік

Ціск на незалежныя прафсаюзы не змяншаецца

«Сітуацыя з парушэннем правоў незалежных прафсаюзаў не толькі не паляпшаецца, яна мае тэндэнцыю да пагаршэння. Абвастрылася сітуацыя вакол Свабоднага прафсаюза на Бабруйскім заводзе трактарных дэталяў і агрэгатаў. Пагоршылася сітуацыя на ААТ «Гродна Азот», дзе ідзе ціск на працоўных з мэтай прымусіць іх выйсці з Незалежнага прафсаюза. Нядаўна гэтую праблему я абмяркоўваў з намеснікам генеральнага сакратара Міжнароднай канфедэрацыі прафсаюзаў Яаапам Віненам і прэзідэнтам Усееўрапейскай рады МКП (УЕРР), якія выказалі сур'ёзную заклапочанасць развіццём сітуацыі з незалежнымі прафсаюзамі ў Беларусі. Мы абмяркоўвалі сумесныя падыходы да праблемы, як супрацьстаяць новай хвалі ціску на незалежныя прафсаюзы. Дагэтуль не вырашанае пытанне аб ільготным каэфіцыенце на памяшканні, якія арандуюцца. Пад вялікім пытаннем, ці трапляем мы ў катэгорыю грамадскіх арганізацыяў, якія канструктыўна супрацоўнічаюць з дзяржавай, і ці захаваецца для нас ільготны каэфіцыент 0,1», - адзначыў старшыня Беларускага кангрэсу дэмакратычных прафсаюзаў Аляксандр Ярашук у інтэрв'ю сайту "Беларускі партызан".

праца: ў краіне і ў свеце

Беларускія прадпрыемствы ў крытычным стане

У працоўных калектывах беларускіх прадпрыемстваў выбухае незадаволенасць нізкімі заробкамі.

На Беларускім металургічным заводзе адбыўся канфлікт з-за нявыплаты работнікам прэміі. Адміністрацыя прадпрыемства выплаціла штомесячныя прэміі не ўсім, таму рабочыя выйшлі на працоўныя месцы, але не працавалі.

Паведамляецца, што адміністрацыя БМЗ не толькі зрэзала штомесячныя прэміі рабочым на 50%, але нават гэтую зрэзаную прэмію выплаціла не ўсім. Яе не атрымалі нават майстры. Таму шэраг рабочых адмовіліся працаваць і зладзілі маўклівы байкот.

А ў Баранавічах на аўтаагрэгатным заводзе каля 100 рабочых зладзілі стыхійную забастоўку з-за нізкіх заробкаў. На сустрэчы па абмеркаванні сітуацыі адміністрацыя прадпрыемства заявіла, што, каб падняць заробкі, трэба скараціць каля 300 чалавек. Рабочыя былі непрыемна здзіўленыя, даведаўшыся, што прадпрыемства стратнае і знаходзіцца на мяжы банкрутства.

Паводле "Хартыя-97"

У Вялікабрытаніі таксама бастуюць

Больш за 270 тысяч работнікаў бюджэтнай сферы Вялікабрытаніі распачалі 8 сакавіка двухдзённую, буйнейшую з 1987 г. забастоўку, якая закранула практычна ўсе сферы жыцця грамадства.

Незадаволенасць членаў аднаго з буйнейшых брытанскіх прафсаюзаў – прафсаюза бюдэтных і камерцыйных служачых PCS – выклікала вырашэнне ўраду скараціць памер кампенсацый пры звальненні. Урад на працягу апошніх 18 месяцаў абмяркоўваў з прафсаюзамі змены, якія закрануць работнікаў з гадавым даходам болей за 30 тысяч фунтаў стерлінгаў.

У выніку ўвядзення новай схемы выплат работнікі бюджэтнай сферы пры звальненні будуць атрымліваць на траціну меней за тое, што атрымліваюць зараз. На гэтых зменах урад плануе зэканоміць да 500 мільёнаў фунтаў стэрлінгаў.

Прафсаюз настойвае на тым, што ўрад павінен працягнуць абмеркаванне мераў эканоміі, бо імкненне да больш таннай працоўнай сілы ў выніку прынясе шкоду ўсёй бюджэтнай сферы.

Паводле NEWSRU

Грэцыя на мяжы народнага бунту

У Грэцыі на працягу месяца адбыліся дзве агульнанацыянальныя забастоўкі. Удзельнічалі ў іх прадстаўнікі як дзяржаўнага, так і прыватнага сектару, нават паліцэйскія, пажарныя і мытнікі.

Грамадзяне не згодныя з мерамі жорсткай эканоміі, якія прымае ўрад у сувязі з крызісам. Урад гэтай краіны плануе падвысіць падаткі, скараціць заробкі “бюджэтнікам”, рэфармаваць пенсійную сістэму і сістэму аховы здароўя а таксама зменшыць узровень карупцыі.

"Гродна Азот" скарачае выплаты для сваіх работнікаў

У сувязі з цяжкім эканамічным становішчам кіраўніцтва прадпрыемства "Гродна Азот" з пачатку года значна скарачае выплаты супрацоўнікам, якія сыходзяць у чарговы адпачынак.

Памер дадатковых выплатаў не будзе перавышаць 23% ад мінулагодніх, што для некаторых катэгорый супрацоўнікаў "Гродна Азот" складае больш мільёна беларускіх рублёў. Прафсаюзны камітэт першаснай прафсаюзнай арганізацыі прадпрыемства падтрымаў непапулярныя захады адміністрацыі, аб чым паведаміла старшыня рэспубліканскага камітэта Беларускага прафсаюза работнікаў хімічнай, горнай і нафтавай прамысловасці Людміла Грушэцкая.

Абмежаванні ў выплаце дадатковых сродкаў сыходзячым у адпачынак на "Гродна Азот" абгрунтоўваюцца ў першую чаргу складаным фінансавым становішчам, у якім апынулася горадаўтвараючае прадпрыемства: у выпадку паспяховай працы адміністрацыя не выключае на працягу года падвышэнне заробкаў працоўным, што часткова кампенсуе іх істотныя грашовыя страты.

Радыё Рацыя

каментар рэдакцыі

Вядома ж, у сённяшнія складаныя часы кепска не адным нам, хаця, як гаворыцца, ім бы нашыя праблемы. І тое, што лю-дзі бастуюць, гэта нармальная з’ява. Але асаблівасць нашай сітуацыі ў тым, што нашыя дзяржаўныя СМІ любяць паказ-ваць забастоўкі за мяжой, і ніколі не паказваюць падобныя сю-жэты пра пратэсты рабочых у краіне: няхай усе думаюць, што ў нас няма праблем. Хаця праблем у нас вышэй галавы.

«Ідэалогія – гэта наша жыццё»

Першы намеснік кіраўніка адміністрацыі Лукашэнкі заклікала ўсіх ідэолагаў Беларусі працаваць з працоўнымі калектывамі, як са сваімі сваякамі.

На сустрэчы з журналістамі на семінары ідэалагічных супрацоўнікоў Магілёўскай вобласці Наталля Пяткевіч заявіла, што асноўнымі прынцыпамі ў ідэалагічнай працы павінны быць адкрытасць і сумленнасць.

«Нам вельмі важна працаваць наўпрост з людзьмі, і асноўнымі прынцыпамі павінны быць адкрытасць, сумленнасць, мы павінны ісці ў працоўныя калектывы з праўдай. Мы павінны ісці да людзей з чыстым сэрцам, таму што людзі заўсёды бачаць фальш. Мы проста павінны мець стасункі з людзьмі так, як маем стасункі са сваімі блізкімі, або як бы хацелі, каб мелі зносіны з намі. Вось тады наша праца будзе натуральнай і эфектыўнай», - перадае БелТА словы Пяткевіч.

Паводле яе словаў, ідэалагічная сфера - гэта тое, што ўдасканальваць трэба ўвесь час, бо змяняецца жыццё, змяняюцца формы і метады ідэалагічнай працы. «Ідэалогія - гэта наша жыццё, сістэма каштоўнасцяў, і вельмі важна, каб ідэолагі не стваралі нічога штучнага, а знаходзілі такія шляхі ў душы людзей, якія былі б цалкам натуральнымі і галоўнае - нефармальнымі», - заявіла Наталля Пяткевіч.

А вось Аляксандар Зімоўскі, які распачынаў сваю кар'еру ў сярэдзіне 90-х «палітычным каментатарам” а зараз кіруе Нацыянальнай тэлерадыёкампаніяй, у нядаўнім інтэрв’ю рассакрэціў галоўны прынцып “ідэалагічнай вертыкалі”. Па ягоных словах, там працуюць па “законе электрычкі”: “Дупу падняў – месца страціў”.

Чалавек, які стаяў ля вытокаў так званай “дзяржаўнай ідэалогіі”, сёння сцвярджае, што “ідэалогіі ў нас няма, і гэта канстатуе нават сам прэзыдэнт”.

Затое існуе вялізны ідэалагічны апарат, які налічвае мо дзясяткі тысяч супрацоўнікаў, прычым гэтыя людзі анічога карыснага не робяць, а разам з такімі “недзяржаўнымі” структурамі, як БРСМ і “Белая Русь” жывуць, і не бедна, на бюджэтныя, гэта значыць народныя, грошы.

Вось і як, скажыце, могуць зарабіць простыя рабацягі, калі ў кожнага на шыі сядзіць 5-6 такіх клапоў-паразітаў?

прававая адукацыя

Няпоўны працоўны час

Пры няпоўным працоўным тыдні скарачаецца колькасць рабочых дзён у тыдзень, усталяваных Правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам працы ў наймальніка. Для выдання загаду аб устанаўленні няпоўнага працоўнага тыдня прадпрыемствы, як правіла, абапіраюцца на арт. 32 Працоўнага кодэкса, дзе ў пераліку істотных умоваў працы згадваецца ўстанаўленне або адмена няпоўнага працоўнага часу. Больш за тое, работнікаў папярэджваюць, што калі яны не згодныя з такім змяненнем істотных умоваў працы, яны могуць быць звольненыя па п.5 арт.35 ПК. Прымяненне арт.32 ПК ў дадзеным выпадку неабгрунтавана. Згодна арт.118 ПК няпоўны працоўны час можа ўстанаўлівацца па дамове паміж працаўніком і наймальнікам. Згодна патрабаванням арт.289 Працоўнага Кодэкса ўмовы аб рабоце з няпоўным рабочым часам ўключаюцца ў працоўную дамову як пры прыёме работніка на працу, так і ў далейшым. Пераход на няпоўны працоўны час ў перыяд працоўнай дзейнасці афармляецца загадам. Такім чынам, з сэнсу арт.арт. 118, 289 ПК вынікае, што пагадненне аб пераходзе на няпоўны працоўны час павінна быць дасягнута паміж бакамі да выдання загаду і наймальнік не мае права ў аднабаковым парадку ўсталёўваць работнікам прадпрыемства няпоўны працоўны час.

У Вас праблемы з наймальнікам?
Вы лічыце, што Вашыя правы парушаюцца?
Напішыце нам на адрас электроннай пошты:
hutanioman@gmail.com
Кваліфікаваныя юрысты незалежных прафсаюзаў разгледзяць Вашу сітуацыю і пракансультуюць Вас.
Бясплатна!!!

Працоўная салідарнасць
Інфармацыйна-аналітычнае выданне
г.Бярозаўка
Рэдактар і выдавец П.Кілішкевіч

Распаўсюджваецца бясплатна
Наклад 299 экз.
Друкарня “Вольны працаўнік”
Адказны за выпуск Л.Някозік
E-mail: hutanioman@gmail.com